

Title	公立学校事務職員に関する研究：主として法制的検討
Sub Title	On the problems of the school officer of the public school system
Author	山本, 敏夫(Yamamoto, Toshio)
Publisher	三田哲學會
Publication year	1960
Jtitle	哲學 No.38 (1960. 11) ,p.131- 145
JaLC DOI	
Abstract	1. The relation of the School Officer with Schools. 2. The legal regulations of the School Officer. 3. How to fix the regular number of the School Officer. 4. The duties of the School Officer. 5. The status of the School Officer. 6. The problems related with the law of local public officials. 7. The problems related with the law fo the criteria of labour.
Notes	横山松三郎先生古稀記念論文集
Genre	Journal Article
URL	<a href="https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00150430-00000038-0138">https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00150430-00000038-0138</a>

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the Keio Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

# 公立学校事務職員に関する研究

—主として法制的検討—

山本敏夫

まえがき

戦後、学校の教員に関する研究は多面的に行われてゐるが、教職員のなかで学校事務職員についての研究は、ほとんど学問的には行われていない実情にある。最近、公立学校の事務職員の間で、この方面的研究がさかんになりつゝあるので、筆者もその一端を主として制度面から検討することにした。

学校事務職員に関する研究においても法制研究の効用に、限界があることは当然であるが、公教育がとくに「法律による行政」の原則のもとに運営されるべきことは、近年いよいよ重大な意義をもつに至つており、一応、法規上の定めを、はつきりと把んでおく必要があるので、整理の意味を以てまとめることとした。

## 一、学校に置かれるということについて

学校事務職員は、学校に置かれる事務職員であることは、いまさら説明を要しないことであるが、念のために左記の引用から立論することにする。

「小学校には、校長、教諭、養護教諭及び事務職員を置かなければならない。但し、特別の事情あるときは、事務職員を置かないことができる。」（学校教育法二八条、同四〇条により中学校、さらに同五一条により高等学校に準用。）

天城勲「学校教育法逐条解説」に「事務職員を小学校に置くことは、小学校令にも国民学校令にも定められていなかつたことであり、法令上は、本条によつてはじめて規定されたのである」とあるのは注目に値する。また現在の文部省初中局長内藤善三郎氏も、次ぎのように述べている。（「学校教育法解説」参照）

「第二十八条は小学校の職員について規定したものである。国民学校令第十五条と異り注目しなければならない点は事務職員を規定したことである。国民学校において教員が学校に関する庶務に忙殺されて、その担当する教育の成果を充分に挙げ得なかつたような実情に対処するため、特に事務に従事する職員を置こうとしたものである。しかし、予算上の措置も考慮して、第二十八条第一項但書の規定を置いたのである。」

なお事務職員を学校に置く根拠規定には左記がある。

「前条に規定する学校に、法律で定めるところにより、校長、園長、教員、事務職員、技術職員その他の所要の職員を置く。」（地方教育行政の組織及び運営に関する法律三一条）

以上により学校事務職員は、学校に置かれたものであることが明らかである。すなわち行政官庁に置かれた職員とは異なる面がある。このことは重要な面であり、学校に置かれるという規定と実態から論歩をすすめることが、当然であり、また成果を期待できる方法である。（学校は行政機関と異り、非権力的な教育機関である。）

因に、学校とは地教行法によれば「教育機関」であり（同法三〇条）、地方自治法によれば「營造物」である。（二条三項の五） また人事院規則においては、「公共施設」とされている。（人事院規則一一四）

## 二、学校事務職員は、法令上いかなるものか。

事務職員は「教育公務員から除外されているが（教育公務員特別法二条）、「教育職員」からは、除外されている場合と、除外されていない場合と、二通りの規定がある。

「教育職員」から除外されている定めとしては、教育職員免許法二条と、「女子教育職員の産前産後の休暇中における学校教育の正常な実施の確保に関する法律」二条と、さらに「義務教育諸学校における教育の政治的中立の確保に関する臨時措置法」二条とがある。

「教育職員等」の「等」のうちに含ませていると思われる例としては、昭和三二年七月と昭和三二年八月の文部省初中局長通達がある。（前者は、事務職員の職務、等級は、行政職俸給表（）の「おおむね五等級から八等級までに相当する等級に格付けされるよう措置することが適當と考えられること」とし、後者は「四等級に相当する等級に格付けることを否認するのではないか」と示しているが、両文書とも「教育職員等の給与改訂について」と標記され、全体の文意から、事務職員は、「等」のうちに包含されていると解せられる。

経過的にみた場合に、「教育職員」のなかに、事務職員を含めた例としては、恩給法二〇〇条と「公立学校等の臨時設置制」一条とがある。

地方自治法においては、「教育職員」のなかに、事務職員を含ませている条文もある。（地方自治法二八一条関係の行政実例、昭二七・一〇・一〇参照）

「教育に関する職」としている条文には、学校教育法施行規則八条がある。

「教職員」としている条文には、「公立義務教育諸学校の学級編制及び教職員定数の標準に関する法律」の二条と地

方公務員法の五七条とがある。

さらに、あまり一般に用いられてはいないが、重要な意味をもつのは「学校の職員」という言葉である。教育公務員特例法二五条の六には、この言葉が素直に用いられて、そのなかには事務職員も含まれている。すなわち職員団体の連合体のもとの構成要素としての「学校の職員」として用いられている。(このことは職員団体の運動論の上で、きわめて意義がある。後でさらに述べることにしたい。)

「県費負担教職員」の中に、公立義務制の事務職員が含まれることは、地教行法二七条により、また「市町村立学校教職員」の中にも含まれることは「市町村立学校職員給与負担法」の一条と二条によつて明らかである。

以上の検討によつて、一応まとめるところにする。

公立学校の学校事務職員を「教職員」と称することは、法律上除外の条文がない、といえよう。また、「教育に関する職」ともいえるが、「教育職員」については、除外と包含の一通りの規定がある。「教育公務員」とは、法令上はないが、公立義務制の場合「県費負担教職員」であり、「市町村立学校職員」である。さらに教特法において「学校の職員」のなかに、事務職員を含ませていることは、後で述べるように、多分に意味のあることである。(二五条の六)

公立義務教育諸学校の事務職員は、定数標準法の上では「地方自治法一七二条の第一項に定める吏員に相当する者」であり、同条文は、普通地方公共団体の長に対する「補助機関」の定めに含まれるものであるから(地方自治法、二編、七等の三)、地方自治法の上では、いちおう「補助機関」に含まれる吏員に当る面を有しているともいえる。

しかし、事務職員は自治体の長に対する「機関」であるから行政職であり、また「機関」であるが故に上級機関に対しても一切従属性なもので、争いの余地が全くないとはいえない。このことの詳細は、他の機会にゆずるが、そもそも機関と人の分離は、労働法及び公務員法の上において重大な意義をもち、立論の出立点、または分岐点となることでもあるので、こ

こでも一言した次第である。

### 三、事務職員の置き方について

事務職員の設置についての根拠に関する定めとしては、前出の学校教育法二八、四〇、五一一条と、地教行法三二条のほかに、地方自治法一七二一条一項等がある。（公立の場合であることは、いうまでもない。）

さらに置くことの定めについて検討すると、大学のほかに、高等学校の通信教育と定時制の場合においては、「事務職員をおかなければならない」とあり、但し書きがない。（学校教育法五八条、高等学校通信教育規程（省令）九条一項）

なお、高等学校の場合、省令による設置基準一一条において「事務職員の数は、生徒数百二十人以下の高等学校においては一人以上とし、生徒数百二十人をこえる場合は、二百四十人までを加えることに一人以上を増加しなければならない。定時制の課程においては、前項の規定にかかわらず相当数の事務職員をおかなければならない」とあるから、学校教育法二八条の但し書は、高校の場合は設置基準で、外されていることになる。

定数標準法の説明に際して、文部省関係者は、小学校一八学級、中学校九学級以上に、まず事務職員一名を置くように処置するようになると述べていたが、高等学校設置基準にては、前掲のように「生徒数一二〇名以下に」おいても「二名以上」とすることになつており、事実上の措置は二名でなくとも、小中と高との間に均衡を失している感がつよい。

なお、国立高等学校の場合、事務職員の設置については、国立学校設置法施行規則一二、一四条によつて定められている。結局において、小中の義務制の学校においてのみ何故に必置制を拒むのか。いまさらながら、全く理解し得ない。

## 四、職務について

職務については、学校教育法二八条の「事務に従事する」とあることから立論が行われるが、その「事務」の内容として法制上、次ぎのような解釈を行う向きがある。

国立学校設置法施行規則二条に「事務職員は、庶務、会計等の事務に従事する」とあるから、法規上からは、「事務」とは「庶務、会計等の事務」であると解する見方である。

筆者としては庶務、会計にあまり重点をおいて解することは、実態にそわないと思う。事務職員の仕事の事実上の多角化と立体化による変化に応ずるためには、庶務、会計のみにひきしほらない方がよい。近年、学校そのものの機能が、読みかきの伝授から近代化され、ますます社会的機能をもち、保健衛生、給食等の社会厚生的な事ががらも大規模に扱うようになり、また視聴覚その他の教育活動も多角化され、さらに多分に学校と地域社会との関係が密接になるに至つて、学校事務職員の仕事も経営管理的な (managerial) 面が拡大されてきている向きがある。それゆえ職務内容については、とくに法制解釈にどまらないで、実態に即して、経営学的にとらえることが望ましい。

戦前、公立学校の事務職員が「書記」とよばれた時代から、戦後の一時期において「事務官」とよばれるようになり、そうよばれることを喜ぶ向きがあつたが、事務官と呼ばれる方が、経営的な仕事を掌るという感がつよいからであり、managerialな性格を有つという考え方になり得るからではないか、と思う。このような働くものの現場にふさわしい心理も十分考える必要がある。

筆者は、事務職員を単に、庶務、会計の書記として考えないで、子どもの教育に関連する面が多いことを重くみる

見方をとりたい。

事務職員の職務が、いかなるものであるかを考える手がかりとして、学校に備えつけることが求められている表簿に関する規定による向きがあるが（学校教育法施行規則一五条関係）、この表簿関係の事ががらが、すべて事務職員の本務ともいえないし、また、その表簿に関連のないことも、各種の法令によつて、事務として扱うべきことも多い。

この点の解説は旭川市東五条の高橋毅氏の千葉教研レポートにあり、さらに「職務内容の明確化の過程」について、分析的な考え方を示している。また、諸法令との関係において、学校事務の検出を克明にした発表としては、茨城県友部中学校の藤井和亮氏の「小中学校教育事務一覧表」があり、これも非常に参考になる。

筆者は、事務職員の職務については、施行規則の表簿による静態的な見方よりも、動態的に把えたい。つまり、事務職員も学校のカリキュラム構成に参加するものであり、教材、教具の活用や管理に關係をもち、遠足や旅行のような校外教育にも加わり、児童会、子ども銀行のような面で、子どもとの接觸も多く、補導や指導面での役割もあり、会費の受け入れその他で、子どもと常に接する面が多いことなどを、教育経営の面から考えるべきである、と思う。ところで、最近事務職員のひとびとのなかから、自發的に行われようとしている職務内容の検討のための職務分析が行われているが、この問題に言及しておこう。

職務分析の方法も、終戦後アメリカ占領当局から、人事院を通して、「上から」とえられたものとしてでなく、現在のように働くひとびとの苦惱を解く意欲によつて、働くものの自らの手で、自分たちの労務の分析をするという形で行われるようになると、おのずから異なつた意義を有つに至るのではないか、と思う。（あたかも教育課程を自主的に編成し、教員の自らの手で民主的な拠りどころを求めるのと同じである）。

ところで現在、しきりに行われようとしている職務内容の追求——一種の職務分析は、結局は賃金としての「職務給」の考え方今まで実を結ぶことを予想しているのであろうか。どこまで考へての職務分析であろうか。

公務員法には、国、地方ともに、その根底に、職務分析——職階制——職務給の一本の柱を、少くとも建てていることは、法制的には明らかである。（「方において、「生計費」という生活給的な柱もたせていることも見落せないが）いずれにしても、職務内容や、職務遂行の基準の確立なしに、それらをぬきにして、たゞ、勤務評定だけを平氣で強行しているのが現状である。人事院や人事委員会は、給与の面からも、その職責として、職務内容と職務遂行の基準の確立に努力すべき筈である。筆者は、現在現場の人々の間で、自ら行われようとしている職務分析は、教育白書的な意味を含めて行われるならば、意味があると思う。その点では、考え方として東京都の淵上保美、丹羽長政氏のレポートにある構想が、背景にあることが望ましい。すなわち、教育基本法一〇条の条理を背景としての考え方である。

なお、附言するが、職務に関する規定が、これらにより不當に教職員の負担を拡大する傾向に対しては、大いに警戒を要する。さらに、最近、管理規則のみによらず、より補強細密化された「処務規程」「服務規程」によつて、教職員に対して法律を無視した一種の職制をおしつける傾向があることは、大いに注意すべきことである。（例、茨城県の地教委における処務規程及び服務規程）

職員の本務が定量なるべきことについて、国家公務員法一〇五条等による立論が多く行われているが、筆者はこれは別に、さらに、むしろ給与に関する定めから、立論していくのが一方法である、と主張したいが、詳論は省く。ともあれ、職務内容の確立は、公務員法の建て前から、給与の面にも連なるべきものになつてゐる。（給与法四条、地公法二四条、二五条）

なお、職務分析、職務給については、さらに後で、地公法に關係して述べることにしたい。

事務とは何かという点についての経営学的な吟味はほかの機会にゆするが、法令上「事務」については、広狭さまざまの意

味に用いている。地教行法について、教委や地方公共団体の長の職務権限を規定した場合におけるように、行政上管理執行することがら（憲法七三条にある如き「行政事務」）を指している場合がある。（同法二三、二四条参照）さらに、よりオフィスに即して解せられている意味で用いている例としては、同法一九条がある。閣令六号のように「事務ノ状況ニ依リ必要アルトキハ」の如き用い方をしている場合もある。学校教育法二八条の場合の「事務に従事する」は、上記に照らしていえば、地教行法一九条の場合に、むしろ、ちかいものといえるが、一九条の場合は、教委の事務局の事務を主として指し、二八条の場合は、学校における事務を指す点で、相違があることはいうまでもない。すなわち、重要なことは、あくまでも、学校の事務という点である。なお、事務についての経営学的な解明は、別に行いたい。

## 五、身分取扱等について

身分取扱については、公立義務制の場合においては、事務職員はほとんど全く教員と同じに扱われることになつてゐる、といえよう。すなわち地教行法三一、三四、三五条によつて、任命も教育長の推薦によることとなつており、同法三六、三九条による校長の所属職員に関する意見の申出、三八条による地教委の内申権、三七条による県教委の任命権、四〇条による任命がえの特別の扱い等である。

また、定数、給与、勤務時間その他の勤務条件についても、教員とともに県の条例で定めることとなつてゐる（地教行法、三一、四一、四二条）。さらに服務の監督、職階制、研修、勤評の定めについても、同じ条文を以て定められている。（地教行法四三、四四、四五、四六条）

さらに、国庫負担についても、義務制の場合、同じ条文を以て扱われている。（義務教育費国庫負担法二一条）差異のある点を指摘すれば、事務職員の時間外勤務手当は県費負担となる根拠が明記され、教員の場合は県費負担から

は、外されていることが注目に値する。この問題は地教行法四二条との関連で問題が存するが、ここでは論述を省く。（市町村学校職員給与負担法一条参照）

以上のことから、国・県・市町村を通じて教員と同じ基盤にたつ共通の扱いが公立義務制の事務職員に多いことが指摘できるし、また利害を一にする点が多いといえる。（上述のことから、県費負担教職員としての、教員と事務職員との一体性を把んでおくことは、重要であるといえよう。）

すでに前出の部分で一言したように、教育公務員特例法からは、事務職員を外しておきながら、実に重大な点で一体性を示しているのは「学校の職員の職員団体」の「連合体」についての特例である。「給与、勤務時間その他の勤務条件に関し都道府県の当局と交渉するため」の連合体の結成を認めていることは、以上の諸規定と実情に即応して重大な意味をもつものである。（教育公務員特例法二五条の六）

#### （附記一）

休職については、先人の努力によつて、すでに「国立及び公立の学校の事務職員の休職の特例に関する法律」の制定をみて、結核休職について、特例法一四条の規定を準用するに至つていることはいうまでもない。しかし結核の場合は、教員と同じ扱いにする法律を用意しておきながら、産前産後の休養を保証する用意については、女子教員に存する扱いと別にしているのは問題ではないか。

#### （附記二）

身分取扱の上において、公立の小・中・高の場合には、事務職員と教員の間に、ほとんど全く同じ扱いをうけるといえる面があるが、大学の場合は、教育公務員特例法によつて、非常な相違がある。

#### （附記三）

特例法上の教職員に包含させさえすれば、給与が直ちによくなると考えるのは精密な考え方ではない。教育長、社会主事

等の場合、特例法に含まれているが、かれらの給与は、不安定で必ずしもよくない。給与、賃金論は、教特法に含める、または含めない、という論議だけで片づくものではない。賃金論の本格的な周到な検討にまたなくてはならない。が、この面の研究が、従来欠けていたことは遺憾である。すなわち、いわゆる行政職か教育職かの論議では、給与論を徹底させることはできない筈である。勿論、学校という同じ職場において、教員と一体的に働く事務職員の実態や、教員と同じ身分待遇で扱われてきた事実を重くみることにも意味があるが、かりに特例法のなかに、包含させるとすれば、一体いかなる手立てと用意とをなすべきかについては、予め考慮してかかる必要がある。全く手ばなしの包括論とせずに、まず二級免状を有つ事務主事から包括せしめては、という如き論もあつたことも、全く想起に値しないであろうか。（この考え方によく熱していた、とはいえないが。）それとも高校卒間もなく採用された事務職員も、学校で働く以上は「教育公務員」のなかに、すべて直ちに包括せよ、という線で押していくのであろうか。また、特例法との関連を考えるに当つて、もとへ教員と同じような身分待遇が保持されていったのに、何故ついに分離するに至つたかもよく考えてみる必要があろう。

次ぎに引用する文部省関係者の考え方も、少なくとも参考に値しよう。

「事務職員の職務はやはり事務に従事することであつて（学校法）、学校、教員の職務とは相当な差異があり、事務職員となるための資格要件も、校長、教員となるためのそれと大きい差異がある。学校事務職員の職務が、教育に密接に関連するからこれを校長、教員並に扱うべきであるというならば、教育委員会の事務職員や文部省の事務官も校長、教員並に扱うべきだという主張も成り立つことになろう。ただ学校事務職員就中大学以外の公立学校の職員は、事務に従事すると言つても、行政機関の事務組織の一員として行政事務に従事する通常の事務職員と異り、学校という特殊の營造物において学校がその設置の目的たる教育活動を維持するのに必要な事務を処理するものであり、そういう意味での特殊性は認めることができるので、そのような特殊性に基いて人事制度の特例が必要かどうか、必要であるとすればどのような特例を設けるべきかということは、研究の余地なしとしないということはできよう。」木田宏著「教育行政法」参照

## 六、地方公務員法上の問題について

公立学校の事務職員が、地方公務員である以上、地公法の適用をうける上においてのプラス面とマイナス面とを、

十分に把んでおくべきことは当然であろう。地公法によれば、通則の一つとして「情勢適応の原則」をかけ、「給与、勤務時間その他勤務条件が社会一般の情勢に適応するよう、隨時、適當な措置が講じられなければならない」とあるが（一四条）、学校事務職員の「給与勤務時間その他勤務条件」は、まさに、社会の谷間の如き、甚しい不適応を示しているのが実情ではないか。

また、いわゆる給与法によれば、「各職員の受けける俸給は、その職員の複雑、困難及び責任の度に基づき、かつ、勤労の強度、勤務時間、勤労環境その他の勤務条件を考慮したものでなければならない」とあるが、果して、事務職員の給与は、「職務の複雑」「勤労の強度」に応じたものといえるであろうか。（四条参照）

右は、直接には、国家公務員に対するものであるが、地方公務員にも準用できる。

地方公務員法においては、職員に対する保証の条文が意外にも自分を殺す両刃のやいばのような作用をする危険性が、近年とみにみられる（二一八、二九条関係）。しかし、いわゆる勧奨退職、または定年制の如きが、二七条違反であることとは明白で全く争いがない。身分保証は、地方公務員法によつて相当な程度になし得る余地はないとはいえない。一方、同法には治安立法的な条文もある（三七条）。しかし、勤務条件についての措置要求権の条文（四六条）、不利益処分に対する審査の請求（四九条）、職員団体についての条文（五一一条から五六条）の如きは、大いに意味を有つものといえる。

また五七条の補則において、学校事務職員の「職務と責任の特殊性に基いてこの法律に対する特例を必要とするものについては、別に法律で定める」とあるのは、大いに検討を要することであろう。（ところがこれとは逆の方向に動いているのが現

状である。定数標準法二条で、事務職員は地方自治法一七二一条の「補助機関」の吏員に当る面が打ち出されているともいえる。これには別な解釈も成り立つ余地がある。)

給与論の吟味の一手段として、さらに職務命令や特別権力関係の理論に対抗する上において、地公法上の給与についての定め方は、検討に値するものがあるといえよう。

地公法二四条において「職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない」とあることは、公務員の給与は、職務に対するものである、という面を示しているといえる。

さらに、地公法二五条において「人事委員会は、必要な調査研究を行い、職階制に適合する給料表に関する計画を立案し、これを地方公共団体の議会及び長に同時に提出しなければならない。

職階制を採用する地方公共団体においては、給料表には、職階制において定められた職級ごとに明確な給料額の巾を定めていなければならない。

職階制を採用する地方公共団体においては、その職につき職階制において定められた職級について給料表に定める給料額が支給されなければならない」とあり、さらに上述の地公法二四条<sup>3</sup>に「職員の給与は、生計費並びに国及び地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない」とある。このことは職員の給与が、現実の生活を支えるものでなくてはならない、という生活給の面を示している、と解し得よう。

かりに職務分析に基づく職務給制度が、学校事務職員に対して、ある程度まで成り立つたとしても、それが成長する諸条件がわが国に整えられるか、どうか。この点には大きな問題が存している。

ごく素直に考えてみると、学校事務職員の職務は、教員の仕事とも異り、また行政官の役人の仕事とも異なるのではないか。職務内容によつて、職が異なるという公務員制度の上にたつとすると、教員の職という意味の教育職とも、また行政官の役人の職という意味の行政職とも異なるものではないか、と思われる。

しかし、さらに広く種々の条件と合せ考えて、熟慮の後でないと、一概に公務員制度による職務分析の線を徹底させ教育職でも行政職でもない学校事務の職種と、それに基く身分、待遇の確立の方向を、打ち出すことはひかえたい。たゞここでは現

行の公務員法の建て前を徹底させると、別建てのものが出てくる可能性もあるというだけに、一応とどめておこう。筆者としては、公立学校の事務職員のいわゆる身分論については、あくまでも慎重を期したい。

## 七、労働基準法上の問題について

劈頭において「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすものでなければならない」とされている（一一条）が、果して、学校事務にいそしむものに対して、最低基準を示した筈の基準法は守られているか。地方公務員に対して、労働基準法は、わずかの条文を除いて、ほとんど全面的に適用されるべきかは明らかであるが（地公法五八条）、事務職員にとつて、労働基準法はほとんど活かされていない。例えば労働時間、休憩、また産休、年次有給休暇、超勤手当の如きはどうか。事務職員と労基法との関連の追求をすると、事実において法に反することが、多いことは明白である。そして他の面においては「法にあるから」といわれている。（このような矛盾は別の機会に指摘したい。）

## 八、憲法上の問題について

基本的人権の拠りどころである憲法との関連は、きわめて多面的であるが、ここでは特に左記を引用したい。

「賃金、就業時間、休息その他の勤務条件に関する基準は法律でこれを定める。」（憲法二一七条）

「内閣は……左の事務を行う。四、法律の定める基準に従い、官吏に関する事務を掌握すること。」（憲法七三条）

この条文は国家公務員に対するものであるが、その趣旨は地方公務員にも活かされるべきものである。

上記の法律に定めらるべき基準の意味は重視されなくてはならない。一方、「法律によらない行政」はますます恣意を活かす作用が歴然と表われつゝあるのが、実情であろう。

最後に、上述の教特法における職員団体の連合体の条理などからしても、「勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利」（憲法二八条）が、今後の問題の拠り所となろう。

（附記一）

紙数の関係で、高等学校関係及び私立の場合について、述べることができなかつたことは残念であるが、別の機会に試みたい。

（附記二）

本稿の整理については、学校事務研究会の柳原富雄氏に負うところがきわめて大きい。ふかく謝意を表したい。